Tribunal de la dotation de la fonction publique

2006-2007

Rapport sur le rendement

L'honorable Josée Verner
Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine

Table des matières

CHAPITRE 1 : APERÇU **1**

MESSAGE DU PRÉSIDENT **3**

DÉCLARATION DE LA DIRECTION **5**

RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES **6**

Raison d'être 6

Mandat 6

Mission 6

Ressources financières 6

Ressources humaines 6

PRIORITÉS DU TRIBUNAL DE LA DOTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE **7**

Cadre opérationnel 8

Harmonisation avec les résultats stratégiques du gouvernement du Canada ... 9

Avantages pour les Canadiens 9

Description générale du rendement du Tribunal 10

CHAPITRE 2 : ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RESULTAT STRATÉGIQUE **13**

Analyse des activités de programme par résultat stratégique 15

Ressources financières 15

Ressources humaines 15

Description des activités de programme 16

Leçons tirées 21

CHAPITRE 3 : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES **23**

Structure de l'organisation 25

Rendement financier 26

Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles *26*
Tableau 2: Postes votes et législatifs *27*
Tableau 3: Services reçus à titre gracieux *27*
Tableau 4: Politiques en matière de voyages *27*

États financiers 28

CHAPITRE 4 : AUTRE POINTS D'INTÉRÊT **40**

Renseignements sur les personnes-ressources et site Web 42

Chapitre 1 : Aperçu

Message du président

L'exercice 2006-2007 a marqué la première année complète de fonctionnement du Tribunal de la dotation de la fonction publique, une année au cours de laquelle le nombre de plaintes a fortement augmenté et le processus et les procédures liés aux plaintes ont continué de s'améliorer.

Dès le départ, le Tribunal a adopté une ligne de conduite favorisant le règlement de la plainte par les parties concernées, sans formalisme et avec célérité, dans la mesure du possible. Cette stratégie est conforme à l'un des grands objectifs de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (*LMFP*) adoptée en 2003, soit cultiver de bonnes relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale à l'aide de la communication et d'un dialogue constant.

De même, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*), un élément clé de la *LMFP*, préconise une fonction publique « qui se distingue par ses pratiques d'emploi équitables et transparentes, le respect de ses employés, sa volonté réelle de dialogue et ses mécanismes de recours destinés à résoudre les question touchant les nominations. »

Aussi, le Tribunal, dans le *Règlement* le concernant et son *Guide de procédures*, a-t-il choisi de donner aux parties plusieurs occasions de régler la plainte avant d'être entendues.

D'abord, le *Règlement* oblige les parties à se communiquer toute l'information pertinente, afin que ces dernières tentent d'en arriver à une solution grâce à une meilleure compréhension du processus et des préoccupations de leur vis-à-vis.

Une fois cet échange effectué, le dossier est confié à la médiation, à moins que l'une des parties refuse d'y prendre part.

Si la plainte n'est pas retirée après l'étape de la médiation ou de la communication des renseignements, une conférence préparatoire est organisée, non seulement pour aborder la procédure elle-même, mais également pour cerner les enjeux et, dans certains cas, envisager la possibilité de trancher l'affaire en se fondant sur les observations écrites des parties.

Les étapes de recherche du consensus par le Tribunal ont été très fructueuses. En effet, des 273 dossiers réglés en 2006-2007, 86 % l'ont été avant l'étape de l'audience, soit grâce à la médiation ou à une autre étape du processus.

Bien que le Tribunal soit conscient que toutes les plaintes ne peuvent être traitées de manière informelle, il croit tout de même qu'une entente à l'amiable offre une meilleure solution à un conflit ou à un différend en milieu de travail qu'une décision prise par un tiers.

Dans les mois qui ont suivi la création du Tribunal, nous avons entrepris d'instituer des pratiques qui permettraient aux cadres et aux employés de résoudre leurs différends grâce à un dialogue constructif. Je suis fier d'annoncer que ces pratiques sont en place et se révèlent profitables. Le Tribunal a la ferme volonté de favoriser de bonnes relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, contribuant ainsi à bonifier la capacité de cette dernière à servir et à protéger l'intérêt public.

Le président et premier dirigeant du Tribunal,

Guy Giguère

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement de 2006-2007 du Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du budget des dépenses 2006-2007 : rapports sur les plans et les priorités et rapports ministériels sur le rendement.*

- Il respecte les exigences spéciales relatives à la présentation de rapports, énoncées dans les directives du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Il repose sur l'architecture des activités de programme et le résultat stratégique approuvé du Tribunal ;
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- Il sert de fondement à la responsabilisation à l'égard des résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs qui lui sont confiés;
- Il présente les résultats financiers en fonction des montants approuvés dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Le président et premier dirigeant du Tribunal,

Guy Giguère

Renseignements sommaires

Raison d'être

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) est un tribunal administratif quasi judiciaire indépendant qui est officiellement entré en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*) le 31 décembre 2005. Cette loi vise à moderniser la dotation dans la fonction publique en donnant une nouvelle signification au mérite et en mettant en place de nouveaux mécanismes de recours.

Mandat

Selon le paragraphe 88(2) de la *LEFP*, le TDFP a pour mandat d'instruire les plaintes relatives aux nominations internes, à l'application de mesures correctives ordonnées par le Tribunal, à la révocation d'une nomination et à la mise en disponibilité.

De plus, le TDFP peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte et, lorsqu'il décide si une plainte relative à une nomination interne ou à une mise en disponibilité est fondée, il peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Mission

Le TDFP a pour mission de contribuer à une fonction publique compétente, impartiale et représentative par le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2006-2007		
Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
5 244,0 $	5 022,8 $	3 215,9 $

Ressources humaines

2006-2007		
Prévues	**Réelles**	**Écart**
33 ÉTP	22 ÉTP	11 ÉTP

Priorités du Tribunal de la dotation de la fonction publique

2006-2007	
Résultat stratégique	Traitement impartial et dans les meilleurs délais de conflits relativement aux processus internes de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.
Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada	Contribuer à une fonction publique compétente, impartiale et représentative.
Activité de programme	Traitement des plaintes survenant dans le cadre des nominations, des révocations et des mises en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*
Résultats prévus	• Décisions judicieuses et bien réfléchies. • Traitement des plaintes avec dans les meilleurs délais. • Résultats opportuns des modes alternatifs de règlement des conflits (MARC). • Accès aux services du Tribunal et à l'information à son sujet.

Priorités		**État**	**Prévues** (en milliers de dollars)	**Réelles** (en milliers de dollars)
N° 1 Nouvelle	Être prêt à entendre les plaintes.	Réalisée	654	433
N° 2 Nouvelle	Être prêt à offrir la médiation.	Réalisée	825	311
N° 3 Nouvelle	Création d'un greffe et de systèmes de gestion de l'information.	Réalisée	245	101
N° 4 Nouvelle	Établir des communications internes et externes.	Réalisée	398	270
N° 5 Nouvelle	S'assurer que les outils sont en plans pour la gestion des RH.	En cours	256	143
N° 6 Nouvelle	Établir des pratiques ministérielles et des pratiques de gestion.	En cours	431	220

Cadre opérationnel

Bien que le Tribunal de la dotation de la fonction publique est officiellement entré en fonction le 31 décembre 2005, il n'a reçu sa première plainte que le 6 février 2006 et le nombre de plaintes est resté plutôt faible jusqu'au début de l'exercice 2006-2007. Par contre, pour l'ensemble de ce dernier exercice, leur nombre a été de loin supérieur au total pour l'exercice précédent, passant de 15 à 438 dossiers.

Il n'est donc pas surprenant que l'un des grands défis qu'a dû et que doit toujours relever le Tribunal soit la nature imprévisible de sa charge de travail.

L'obtention d'un financement à long terme a constitué le deuxième défi important auquel le Tribunal a été confronté lors de sa première année d'existence. Les subsides n'ont été accordés que sur une base annuelle, suite à la présentation d'une demande au Conseil du Trésor (CT). Les pourparlers en vue d'un financement permanent se poursuivent avec les agents responsables du CT.

La situation financière combinée à la difficulté de prévoir le nombre de plaintes a amené le Tribunal à faire preuve de prudence dans ses décisions, en particulier en matière de dotation de son propre personnel. Le Tribunal prévoit doter 33 postes d'équivalents temps plein (ETP) lorsque le nombre de dossiers se stabilisera, mais il garde pour le moment le nombre de ses employés à un minimum (22) pour éviter d'avoir à assumer des dépenses inutiles et à mettre des employés à pied si la charge de travail s'avérait moins importante que prévu. De plus, nous avons délibérément cherché des personnes ayant de l'expérience, des connaissances et des habiletés dans plusieurs domaines, nous assurant ainsi des ressources humaines les plus performantes possibles.

Le fait que les intervenants s'attendaient à ce que les plaintes soient traitées « dans la mesure du possible sans formalisme et avec célérité », pour reprendre les termes de la nouvelle *LEFP*, un défi d'autant plus important que l'organisme était nouveau et que, par conséquent, le nouveau processus de plainte était mal connu, est également entré en jeu dans les préparatifs pour la première année complète de fonctionnement du Tribunal.

Dès le départ, le Tribunal a décidé de mettre de l'avant la médiation en tant que processus le plus efficace de régler vite et sans formalisme les plaintes dans le secteur de la dotation en personnel. En convaincre les parties s'est cependant révélé difficile pendant les premiers mois d'existence du Tribunal. Le milieu semblait nourrir un doute sérieux quant à la valeur d'une médiation dans un cadre d'une plainte en matière de dotation.

Les activités du Tribunal pendant l'année ont visé en grande partie à mettre à la disposition du milieu, de l'information sur le rôle du Tribunal, le processus de traitement des plaintes, y compris la médiation, et les procédures connexes. L'établissement et le maintien de communications avec les intervenants demeure essentiel au bon fonctionnement du Tribunal.

Malgré les nombreux défis affrontés cette année, le Tribunal a obtenu des résultats de taille dans le traitement des plaintes et la médiation :

- Plus de moitié des 438 plaintes reçues en 2006-2007 ont été réglées.
- L'audition officielle des plaintes n'a pas été nécessaire dans 86 % des dossiers fermés.

- Plus du quart des plaintes ont été dirigées vers la médiation en accord avec les parties.*
- Le pourcentage de plaintes réglées grâce à la médiation en 2006-2007 a atteint 71 % (sur un total de 49).

* Au moment de la rédaction de ce rapport, on ne connaît pas le nombre de dossiers ouverts en 2006-2007 qui ont été dirigés vers la médiation en 2007-2008.

Étant donné le nombre de plaintes traitées au cours de sa première année complète d'activité, le Tribunal considère avoir atteint son principal objectif pour cette période, soit être prêt à entendre les plaintes et à offrir des services de médiation.

Harmonisation avec les résultats stratégiques du gouvernement du Canada

Grâce au processus décisionnel transparent, impartial et rigoureux mis en place et à l'appui offert pour aider les parties à régler les conflits liés à la dotation, le Tribunal sera accessible et attentif au milieu et il contribuera aussi à la gestion efficace des ressources humaines, et ce, dans l'intérêt des ministères et organismes fédéraux, des gestionnaires, des employés ainsi que de la population canadienne dans son ensemble.

Avantages pour les Canadiens

Le Tribunal rend service aux Canadiens en assurant une fonction publique compétente, impartiale et représentative grâce au traitement impartial et dans les meilleurs délais des plaintes en matière de dotation au sein du gouvernement du Canada.

Description générale du rendement du Tribunal

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique a officiellement commencé ses activités le 31 décembre 2005, date d'entrée en vigueur de la nouvelle *LEFP*. Tribunal administratif quasi judiciaire indépendant, il a été créé pour instruire les plaintes portées par les employés du gouvernement fédéral relativement aux nominations internes, aux mises en disponibilité, à l'application de mesures correctives ordonnées par le Tribunal ou à la révocation d'une nomination.

Le Tribunal vise un seul résultat stratégique : le traitement impartial et dans les meilleurs délais de différends relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.

De même, le Tribunal n'a qu'une seule activité de programme, soit le traitement des plaintes survenant dans le cadre des nominations, des révocations et des mises en disponibilité conformément à la *LEFP*.

En 2006-2007, le Tribunal en était encore à l'étape de l'organisation. Il a donc mis l'accent sur la mise en place des personnes et des processus nécessaires à l'audition des plaintes et à la médiation entre les parties. Des procédures ont donc été élaborées, mises en œuvre et améliorées et les membres et le personnel du Tribunal ont reçu une formation sur le rôle de ce dernier, les modalités pour rendre une décision, la médiation dans un contexte de dotation, les questions juridiques et les précédents jurisprudentiels et autres sujets, selon les besoins.

Pour être prêt à traiter les plaintes, le Tribunal avait aussi besoin d'élaborer et de mettre en place une structure de soutien, soit greffe et un système de gestion de l'information, des outils de gestion des ressources humaines, des communications internes et externes et des règles générales et méthodes de gestion.

Le Tribunal considère avoir grandement progressé dans ces domaines au cours de la dernière année. Un système de gestion des dossiers (WebCims) a été implanté et continue d'être adapté à mesure que s'accroît le besoin d'une information détaillée et exacte pour suivre l'évolution et le résultat des plaintes.

Les postes essentiels au traitement des plaintes ont été comblés et diverses politiques et procédures de gestion des ressources humaines (par exemple, une politique en matière de relations de travail, laquelle comporte une procédure de grief, et un Système de gestion informelle des conflits) ont été développées afin de créer un milieu de travail harmonieux et productif.

L'élément clé de la stratégie de communication du Tribunal a été l'élaboration d'un programme de communication à court terme comportant la construction et le lancement du site Internet de l'organisme et d'autres produits de communication, afin que le milieu ait accès à de l'information sur le rôle du Tribunal et son processus de traitement des plaintes.

Comme la priorité est de faire en sorte que le Tribunal soit prêt à traiter les plaintes, l'élaboration de procédures et de politiques ministérielles, notamment en ce qui concerne les mesures de rendement, a été limitée à ce qui était essentiel à ses opérations quotidiennes.

Comme prévu, on travaille toutefois à établir un cadre de mesure du rendement et à mettre sur pied d'autres projets connexes.

Chapitre 2 : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Tribunal de la dotation de la fonction publique	
Résultat stratégique	Traitement impartial et dans les meilleurs délais de conflits relativement au processus interne de dotation et de mise en disponibilité du gouvernement du Canada.
Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada	Contribuer à une fonction publique compétente, impartiale et représentative.
Activité de programme	Traitement des plaintes survenant dans le cadre des nominations, des révocations et des mises en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*
Résultats prévus	• Décisions judicieuses et bien réfléchies. • Traitement des plaintes avec célérité. • Résultats à point nommé des modes alternatifs de règlement des conflits (MARC). • Accès aux services du Tribunal et à l'information à son sujet.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2006-2007		
Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
5 244,0 $	5 022,8 $	3 215,9 $

Ressources humaines

2006-2007		
Prévues	**Réelles**	**Écart**
33 ÉTP	22 ÉTP	11 ÉTP

Description des activités de programme

Le Tribunal de la dotation de la fonction publique est un organe administratif quasi judiciaire indépendant institué en décembre 2005 par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour instruire les plaintes relatives aux nominations internes, aux mises en disponibilité, à l'application de mesures correctives ordonnées par le Tribunal et à la révocation d'une nomination. Sa seule activité de programme consiste à traiter les plaintes relatives aux dispositions de la *LEFP* en matière de nomination, de révocation et de mise en disponibilité.

Dans le cadre de son mandat, le Tribunal peut, en tout état de cause, offrir des services de médiation en vue de régler une plainte. Lorsqu'il décide si une plainte relative à une nomination interne ou à une mise en disponibilité est fondée, il peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*).

Dans son Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007, le Tribunal s'était fixé des priorités pour réaliser sa principale activité de programme. Voici l'état d'avancement des travaux et tâches associés à ces priorités.

Priorité n° 1 : Être prêt à entendre les plaintes	
Description Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures pour l'audition des plaintes.	**Tâches** • Préparer des formulaires et des procédures liées aux plaintes. • Mettre en œuvre des procédures liées aux plaintes. • Rédiger un guide de procédures. • Fournir de l'information aux intéressés.
État d'avancement et résultats • Les formulaires et les procédures liées aux plaintes ont été élaborés en s'appuyant sur le *Règlement du TDFP*, publié en décembre 2005. • Un guide de procédures décrivant dans un langage simple les procédures liées aux plaintes a été intégré au site Web du Tribunal en juillet 2006. • Des séances d'information sur les procédures liées aux plaintes ont été organisées sur demande à l'intention des intéressés. • 438 plaintes ont été reçues et, de ce nombre, 273 sont réglées. • Des 273 dossiers fermés, 235, soit 86 %, ont été résolus sans tenir d'audience.	

Priorité n° 2 : Être prêt à offrir la médiation	
Description Élaborer et mettre en œuvre des politiques de résolution des conflits, des procédures et un programme de formation.	**Tâches** • Créer une équipe chargée de la médiation. • Terminer et diffuser les formulaires et les procédures ayant trait à la médiation. • Donner une formation sur la médiation aux ministères et aux agents négociateurs. • Donner une formation en médiation aux membres du Tribunal.
État d'avancement et résultats • Deux postes de médiateur ont été comblés en février 2007, afin de répondre à la demande croissante de médiation dans les dossiers de plaintes devant le Tribunal. • Les procédures et les formulaires pour la médiation ont été terminés fin mai 2006 et téléchargés sur le site Web du Tribunal accompagnés d'une information générale sur la médiation. • Le cours de formation sur la médiation a été donné 17 fois aux spécialistes en RH, gestionnaires et représentants des agents négociateurs. Ces cours ont été offerts neuf fois dans la région de la capitale nationale, deux fois à Toronto et à Montréal et une fois à Kingston, Halifax, Edmonton et Vancouver • Un enseignement individualisé sur les techniques de médiation et de résolution des conflits a été offert, au besoin, aux membres permanents ou temporaires du Tribunal. • Quarante-neuf séances de médiation ont eu lieu et, de ce nombre, 35, ou 71 %, ont permis d'en arriver à un règlement.	

Priorité n° 3 : Établir un greffe et des systèmes de gestion de l'information

Description	**Tâches**
Établir un greffe et des systèmes de gestion de l'information.	• Mettre en place les méthodes internes et externes de dépôt au greffe (le processus de réception et de traitement des plaintes, de traduction et de communication des décisions, de fixation de la date des audiences, etc.). • Élaborer et mettre en œuvre un système et des méthodes de gestion des dossiers. • Assurer la formation du personnel quant au greffe, au déroulement des opérations dans le système de gestion des dossiers, aux procédures du Tribunal pour les audiences et au service à la clientèle.

État d'avancement et résultats

- Des méthodes ont été élaborées avant qu'une première plainte ne soit reçue. Cependant, à mesure que le nombre de plaintes augmentait, de même que le nombre de demandes et de requêtes, les procédures en place ont été modifiées ou de nouvelles ont été mises en œuvre afin d'en rationaliser le traitement. Le processus continue d'évoluer à mesure que de nouveaux problèmes apparaissent.
- Un système de gestion de cas, le WebCims, a été implanté, mais toutes ses fonctions n'ont pas été pleinement appliquées pendant l'année. Les travaux se poursuivent afin de développer le système de manière à permettre au Tribunal de suivre le cheminement des dossiers et de pleinement étayer et faire rapport au sujet de sa charge de travail.
- Le Tribunal a embauché des agentes du Greffe expérimentées, ce qui a permis d'éviter une longue formation sur les processus. Par ailleurs, lorsqu'un besoin particulier se faisait sentir, la formation nécessaire était fournie.

Priorité n° 4 : Établir des communications internes et externes	
Description Établir des communications internes et externes.	**Tâches** • Conception et ouverture d'un site Web, élaboration de contenu et création d'interface avec les intéressés. • Élaboration de produits et d'outils de communication, dont un plan de communication. • Élaboration d'une stratégie de sensibilisation, notamment définition de messages clés, d'instruments de communication et de responsabilités.

État d'avancement et résultats

- Le premier site Web du Tribunal a été placé sur le site d'Industrie Canada. En juillet 2006, le Tribunal a lancé son propre site officiellement et tous les ouvrages de référence et ressources documentaires disponibles y ont été versés. Les intervenants auprès du Tribunal ont reçu un courriel les informant du lancement du nouveau site.
- Un plan de communications a été élaboré en collaboration avec l'équipe de direction du Tribunal. Divers produits de communications, dont une brochure, un guide des procédures, une foire aux questions, des notes d'allocution, des présentations, etc., ont été produits et téléchargés dans le site Web du Tribunal ou diffusés par d'autres moyens.
- Les principaux intervenants auprès du Tribunal ont été invités à participer à des séances d'information animées par des membres ou le personnel du Tribunal et traitant du processus et des procédures de traitement des plaintes. La forte hausse du nombre de plaintes en 2006-2007, et, par conséquent, l'accroissement de la charge de travail, a rendu les membres et le personnel moins disponibles pour les séances d'information, ce qui a entraîné une diminution du nombre de présentations en 2006-2007, passant de 50 l'année précédente à 10 cette année.
- Un groupe de discussion a été créé afin de permettre à des représentants des ministères, des agences et des agents négociateurs de cerner et de se pencher sur divers sujets de préoccupation liés au processus et aux procédures de traitement des plaintes du Tribunal.
- Des consultations avec l'École de la fonction publique du Canada ont eu lieu en 2006-2007 relativement à l'élaboration et à la réalisation d'un outil interactif sur la Toile visant à illustrer le processus et les procédures de gestion des plaintes d'une manière claire et très pratico-pratique.

Priorité n° 5 : S'assurer que les outils sont en place pour la gestion des RH

Description	**Tâches**
Développer des instruments de gestion des RH.	• Élaborer un plan de RH et les politiques et besoins en ressources. • Instaurer des politiques et des méthodes de gestion des RH. • Instaurer un Système de gestion informelle des conflits (SGIC) et former un comité patronal-syndical. • Élaborer un programme et une politique d'apprentissage.

État d'avancement et résultats

- Étant donné l'accent mis sur le traitement des plaintes, des politiques internes et des procédures ont été adoptées, mais elles restent à finaliser.
- Un plan préliminaire des RH a été établi en vue de l'instauration du Tribunal, mais des modifications y ont été apportées après l'entrée en fonction de ce dernier et que les besoins opérationnels se soient précisés. Les travaux en vue d'un plan révisé ont commencé.
- Un comité interne a été créé en vue d'élaborer un ensemble de politiques traitant de questions liées au travail, par exemple, les relations du travail, la classification, la sécurité, les communications, etc. Environ 13 politiques du genre ont été élaborées et en sont à diverses étapes d'approbation.
- Un SGIC temporaire a été implanté à l'aide de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Une consultation des agents négociateurs reste à faire relativement au développement et à l'implantation d'un SGIC permanent.
- Aucun programme ni politique officiels d'apprentissage n'ont été élaborés pendant la période faisant l'objet du rapport; mais une formation a été donnée au besoin.

Priorité n° 6 : Établir des services généraux et des pratiques de gestion	
Description Établir des servies généraux et des pratiques de gestion.	**Tâches** • Élaborer un plan de vérifications et d'évaluations. • Établir des processus administratifs, dont la définition de politiques et de procédures pour les finances, les marchés, etc. • Élaborer le cadre de mesure du rendement du Tribunal. • Gérer des ententes de services.
État d'avancement et résultats • Une ébauche d'un plan de vérifications et d'évaluations a été préparée. • Un grand nombre de services généraux ont été assurés et continuent de l'être par le CRTFP, dans le cadre de l'entente de partage de services conclue avec le Tribunal. D'autres sont élaborés à mesure qu'apparaît un besoin particulier. • Une ébauche d'un cadre de mesure du rendement a été préparée et son développement continuera en 2007-2008. • D'autres ententes de partage de services ont été renouvelées, afin d'assurer un accès continu à des services généraux tels que la sécurité, le courrier etc.	

Leçons tirées

Le Tribunal s'est donné un programme ambitieux en 2006-2007 en retenant six grandes priorités par rapport à son unique activité de programme, laquelle consistait à traiter les plaintes relatives aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* en matière de nomination, de révocation et de mise en disponibilité.

À la suite d'une hausse soudaine et vertigineuse du nombre de plaintes pendant l'année, le Tribunal a été forcé de porter son attention sur les priorités particulièrement indispensables à son fonctionnement : améliorer le mode de traitement des plaintes et les procédures connexes, implanter graduellement un système de gestion des cas totalement intégré, poursuivre le développement et la mise en place d'un programme de médiation comportant un volet formation du personnel et du milieu, et définir une stratégie de communication complète. L'échéancier des travaux d'élaboration des politiques et des procédures internes, bien que ces dernières soient essentielles au fonctionnement de l'organisme, a dû être prolongé pour permettre aux ressources du Tribunal de se consacrer aux travaux plus urgents.

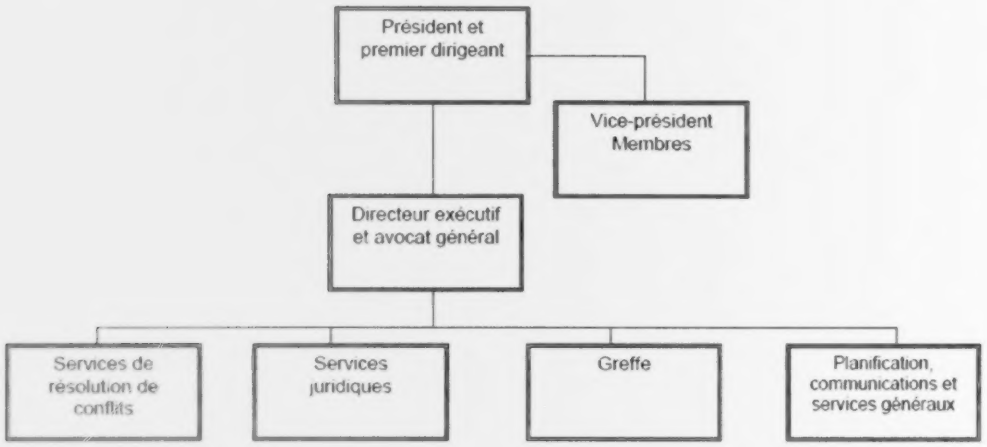
La hausse du nombre de plaintes et la charge de travail ainsi entraînée ont fait ressortir la nécessité d'un bon système de gestion des cas, afin d'être en mesure de retracer les dossiers, de suivre leur progression et d'assurer un suivi, le cas échéant.

La préparation de divers outils de communication et activités de sensibilisation s'est révélée une initiative déterminante du Tribunal, car elle a favorisé une compréhension du mandat de ce dernier et ainsi à un fonctionnement plus efficace et efficient.

Grâce une solide infrastructure et à une équipe aux habiletés multiples et d'une grande souplesse, le Tribunal est bien placé pour mettre la touche finale à ses services généraux et à ses politiques et procédures administratives internes tout en continuant de peaufiner sa procédure de traitement des plaintes et ses services de résolution des conflits.

Chapitre 3 : Renseignements supplémentaires

Structure de l'organisation



Rendement financier

La présente section résume le rendement financier du Tribunal. Les tableaux de cette section comparent quatre catégories de données : le budget principal, les dépenses prévues, le total des autorisations et les dépenses réelles. La colonne du Budget principal contient des données incluses dans le budget principal des dépenses 2006-2007 du gouvernement. La colonne des dépenses prévues contient des données incluses dans le Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007 du Tribunal, c'est-à-dire les montants prévus au début de l'exercice. La colonne des autorisations totales inclut les montants figurant dans le budget principal et supplémentaires des dépenses ainsi que d'autres montants approuvés par le Parlement et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Enfin, la colonne des dépenses réelles indique les montants réels dépensés.

Les tableaux financiers suivants s'appliquent au Tribunal de la dotation de la fonction publique:

1. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
2. Postes votés et législatifs
3. Services reçus à titre gracieux
4. Politiques en matière de voyages

Tableau 1: Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau compare les données du Budget principal des dispenses réelles du plus récent exercice terminé, de même que les dispenses réelles des deux exercices précédents

(en milliers de dollars)	2004-05 Dépenses réelles	2005-06 Dépenses réelles	2006-2007			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Tribunal de la dotation de la fonction publique	-	1 949,6	5 244,0	5 244,0	5 022,8	3 245,1
Moins : revenus non disponibles	-	-	-	-	-	(29,2)
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	-	175,9	-	447,0	392,3	392,3
Coût net pour le Tribunal	**-**	**2 125,5**	**5 244,0**	**5 691,0**	**5 415,1**	**3 608,2**
Équivalents temps plein	**-**	**10**	**33**	**33**	**33**	**22**

Tableau 2: Postes votes et législatifs

Ce tableau explique comment le Parlement attribue les ressources au Tribunal, y compris les crédits votés et les autorisations législatives.

(en milliers de dollars)		2006-2007			
Poste vote ou législatif		**Budget principal**	**Dépenses prévues**	**Total des autorisations**	**Dépenses réelles**
105	Dépenses de programme	4 710,0	4 710,0	4 710,0	2 903,1
(L)	Contribution aux avantages sociaux des employés	534,0	534,0	312,8	312,8
(L)	Biens excédentaires de l'État	-	-	-	-
	Total pour le Tribunal	**5 244,0**	**5 244,0**	**5 022,8**	**3 215,9**

Note: Dépenses prévues s'entend du montant inclus dans le Rapport sur les plans et priorités 2006-2007 du Tribunal et indique les montants planifiés au début de l'année.

Tableau 3: Services reçus à titre gracieux

Ce tableau présente les services reçus à titre gracieux par le Tribunal.

(en milliers de dollars)	**2006-2007**
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	249,3
Contribution de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	143,0
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007	**392,3**

Tableau 4: Politiques en matière de voyages

Le Tribunal se conforme à la Directive sur les voyages d'affaires du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ainsi qu'à ses taux et indemnités, de même qu'aux *Autorisations spéciales de voyage* du Secrétariat du Conseil du Trésor.

États financiers

Les états financiers sont préparés conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du RMR sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée afin d'être consistent avec la comptabilité basé sur les crédits votés. Le rapprochement entre ces deux méthodes est présenté à la note 3 des états financiers.

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2007 et de toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction du Tribunal. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Tribunal. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout le Tribunal.

Les états financiers du Tribunal n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Guy Giguère, Président **Josée Dubois, Agent financier supérieur**

État des résultats (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et avantages sociaux	2 658 069	1 514 358
Services professionnels et spéciaux	387 113	400 917
Installations	249 312	95 767
Transports et télécommunications	166 552	101 479
Locations	103 360	22 905
Acquisition de machinerie et d'équipement	57 344	191 777
Autres charges de fonctionnement	43 904	34 703
Services publics, fournitures et approvisionnements	40 672	22 399
Communications	29 014	30 816
Entretien et réparation d'équipement	12 621	3 400
Amortissement des immobilisations corporelles	6 393	870
Total des charges	3 754 355	2 419 391
PRODUITS		
Revenus divers	29 210	-
Total des produits	29 210	-
Coût de fonctionnement net	**3 725 145**	**2 419 391**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers

État de la situation financière (non vérifié)
au 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
ACTIFS		
Actifs financiers		
Débiteurs d'autres ministères et organismes fédéraux	229 497	212 115
Avances permanentes	500	500
Total des actifs financiers	**229 997**	**212 615**
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (Note 4)	21 444	11 958
Total des actifs non financiers	**21 444**	**11 958**
TOTAL	**251 441**	**224 573**
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer		
Autres ministères et organismes fédéraux	32 544	93 944
Autres	238 506	246 163
Indemnités de vacance et congés compensatoires	88 443	63,865
Indemnités de départ (Note 5)	363 919	232,850
	723 412	**636 822**
AVOIR DU CANADA	**(471 971)**	**(412 249)**
TOTAL	**251 441**	**224 573**

Passif éventuel (note 2 (h))

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié) pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
Avoir du Canada, début de l'exercice	(412 249)	-
Coût de fonctionnement net	(3 725 145)	(2 419 391)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	3 215 894	1 949 647
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	86 438	(127 492)
Revenu non disponible pour dépenser	(29 210)	
Contre-passation des dépenses liées à Justice Canada	-	9 074
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6)	392 301	175 913
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(471 971)**	**(412 249)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État des flux de trésorerie (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
Activités de fonctionnement		
Résultats nets	3 725 145	2 419 391
Éléments sans effet sur l'encaisse inclus dans les résultats nets		
Amortissement des immobilisations corporelles	(6 393)	(870)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(392 301)	(175 913)
Variations de rapport de la position financière		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	17 382	212 615
Augmentation (diminution) des passifs	(86,590)	(636 822)
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	3 257 243	1 818 401
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	15 879	12 828
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	15 879	12 828
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	**(3 273 122)**	**(1 831 229)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

TRIBUNAL DE LA DOTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

1. ***Autorisations et objectifs***

Créé par la nouvelle Loi sur l'emploi dans la fonction publique et promulgué par le décret du Conseil 2003-1808, le Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) a comme mission d'instruire et de statuer sur les plaintes logées à l'encontre de nominations internes, sur les plaintes concernant les révocations de nominations internes faites par l'administrateur général ou la Commission de la fonction publique (CFP) à la suite d'une enquête ministérielle ou d'une enquête menée par la CFP à la demande d'un ministère ou d'un organisme, et sur les plaintes présentées par des employés qui ont été informés qu'ils seront mis en disponibilité. Le TDFP favorisera un règlement à l'amiable des différends en offrant des services de médiation.

2. ***Sommaire des principales conventions comptables***

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) *Crédits parlementaires – le Tribunal est financée par le biais de crédits parlementaires du gouvernement du Canada. Les crédits consentis au Tribunal ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers prévus dans les principes comptables généralement reconnus du Canada, étant fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Ainsi, les postes consignés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux auxquels il est pourvu par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.*

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement - Le Tribunal fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. Toutes les rentrées de fonds sont déposées au Trésor et toutes les sorties de fonds sont payées à même le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement correspond à la différence entre toutes les rentrées et les sorties de fonds, y compris les opérations interministérielles.

(c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Tribunal. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Produits – Les produits sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.

- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

(f) Avantages sociaux futurs

(i) Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Tribunal au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, le Tribunal n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

(ii) Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Les débiteurs enregistrés par le Tribunal sont imputables à d'autres ministères du gouvernement. Le recouvrement est considéré comme certain donc aucune provision n'a été établie.

(h) Passif éventuel - Dans le cours normal de ses activités, le Tribunal pourrait être visée par diverses actions en justice. Certaines obligations éventuelles peuvent devenir des obligations réelles, selon que certains événements se réaliseront ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque fort de se produire ou de ne pas se produire, et que l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, un passif estimatif est constaté et une charge enregistrée dans les états financiers consolidés du gouvernement. Le passif estimatif n'est pas porté aux états financiers du Tribunal jusqu'à ce que son montant soit établi avec certitude. Au 31 mars 2007, le Tribunal n'avait pas de passifs éventuels.

(i) Immobilisations corporelles - toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 3 000 $, sont comptabilisés à leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles n'incluent pas les biens incorporels, les œuvres d'art, les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les biens situés dans les réserves indiennes, ni les collections dans les musées. Les immobilisations corporelles sont amorties selon une méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'élément d'actif	Période d'amortissement
Fournitures et équipements	5 ans
Matériel et logiciels informatique	3 ans

(j) Opérations en devises étrangères - les opérations en devises étrangères sont converties en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date de la transaction. Les actifs et les passifs en devises étrangères sont convertis en dollars canadiens selon les taux en vigueur le 31 mars. Les gains et les pertes résultant de la conversion de devises sont presentés à l'état des résultats.

(k) Incertitude relative à la mesure - La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. ***Crédits parlementaires***

Le Tribunal reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets du Tribunal diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :

(en dollars)

	2007	2006
Coût de fonctionnement net	**3 725 145**	**2 419 391**
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire) :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(392 301)	(175 913)
Provisions pour indemnités de départ	(131 068)	(232 850)
Revenu non disponible pour dépenser	29 210	-
Provision pour paye de vacances	(24 578)	(63 865)
Contre-passation des dépenses liées à Justice Canada	-	(9 074)
Amortissement des immobilisations corporelles	(6 393)	(870)
	3 200 015	1 936 819
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits:		
Ajouter (déduire)		
Acquisition d'immobilisations corporelles	15 879	12 828
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**3 215 894**	**1 949 647**

b) Crédits de l'exercice en cours utilisés

(en dollars)

Provenant des comptes publics	2007	2006
Crédit 105 - Dépenses de fonctionnement	4 710 000	3 776 000
Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	312 782	132 750
Moins:		
Crédits annulés : Fonctionnement	(1 806 888)	(1 959 103)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**3 215 894**	**1 949 647**

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

(en dollars)

	2007	2006
Encaisse nette fournie par le gouvernement	**3,273,122**	**1,831,229**
Revenu non disponible pour dépenser	29,210	-
Contre-passation des dépenses liées à Justice Canada	-	(9,074)
Variation de la situation nette du Trésor:		
Variation des débiteurs et des avances	(17,382)	(212,615)
Variation des créditeurs et des charges à payer	(69,056)	340,107
	(86,438)	127,492
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**3,215,894**	**1,949,647**

4. *Immobilisations corporelles*

(en dollars)

Catégorie d'immobilisations	Coût			Amortissement cumulé			2007	2006
	Solde d'ouverture	Acquisitions	Solde de clôture	Solde d'ouverture	Amortissement	Solde de clôture	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel informatique	12 828	-	12 828	870	4 276	5 146	7 682	11 958
Fournitures et équipement	-	15 879	15 879	-	2 117	2 117	13 762	-
Total	**12 828**	**15 879**	**28 707**	**870**	**6 393**	**7 263**	**21 444**	**11 958**

5. *Employee benefits*

(a) Prestations de retraite: Les employés du Tribunal participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le Tribunal versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2006-2007 les charges s'élèvent à 131 068 $ (232 850 $ en 2005-2006), soit environ 2,2 fois (2,6 fois en 2005-2006) les cotisations des employés.

La responsabilité du Tribunal relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ : Le Tribunal verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2007	2006
	(en dollars)	
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	232 850	-
Charge pour l'exercice	131 069	232 850
Prestations versées pendant l'exercice	-	-
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	363 919	232 850

6. *Opérations entre entités apparentées*

En vertu du principe de propriété commune, le Tribunal est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Tribunal conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal des ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Tribunal reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

(a) a) Services fournis gratuitement :

Au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères (installations et cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du ministère :

	2007	2006
	(en dollars)	
Installations	249 312	95 767
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	142 989	80 146
Total	392 301	175 913

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ses services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Tribunal.

Chapitre 4 : Autre points d'intérêt

Renseignements sur les personnes-ressources et site Web

Renseignements généraux
Vos observations et questions sont importantes à nos yeux et nous vous prions de ne pas hésiter à communiquer avec nous par l'un des moyens suivants :

Téléphone
613-949-6516
1-866-637-4491 (sans frais)

ATS (appareil de télécommunication pour sourds)
866-389-6901

Télécopieur
613-949-6551

Courriel
Info@psst-tdfp.gc.ca

Poste
Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, tour Ouest
6e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 0A5

Site Web
http://www.psst-tdfp.gc.ca

Information reliée aux plaintes

Courriel :
Director.directeur@psst-tdfp.gc.ca

Envoi postal :
Directeur exécutif
Tribunal de la dotation de la fonction publique
240, rue Sparks, tour Ouest
6e étage
Ottawa, ON K1A 0A5

Envoi par télécopieur : 613-949-6551